

**CNCD**

**11.11.11**



**Fédération francophone et germanophone  
des associations de coopération au développement asbl**

# **L'ÉGALITÉ DE GENRE, NOUS LA VOULONS !**

Comment améliorer l'intégration du genre dans  
l'Éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire ?



Rapport de la journée du 30 mars 2017

# Introduction

Carine Thibaut, responsable des Campagnes,  
CNCD-11.11.11

Luc Langouche, secrétaire général d'ACODEV

La journée « L'égalité de genre, nous la voulons ! » poursuit un double objectif :

- dialoguer entre acteurs de la solidarité internationale et des acteurs d'autres secteurs sur l'intégration du genre dans les pratiques ;
- baliser les difficultés rencontrées dans cette intégration afin de proposer des pistes d'action pour l'avenir et aboutir à la rédaction d'un guide pratique visant à outiller les acteurs de l'éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire (ECMS) dans l'intégration du genre dans leurs démarches.

Bien qu'ayant connu des progrès considérables au cours des 40 dernières années, les inégalités entre les hommes et les femmes continuent d'être élevées et constituent un réel obstacle à ce que chaque personne puisse jouir pleinement de ses droits fondamentaux. Le combat pour l'égalité se manifeste dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, avec les suffragettes réclamant des droits civils et politiques, avant de s'élargir vers d'autres enjeux, dont plus récemment la lutte contre les stéréotypes.

La conférence de Beijing en 1995 représente une forme d'aboutissement au niveau international, et depuis lors de plus en plus de femmes sont scolarisées de par le monde, ont accès à un emploi et occupent des postes à responsabilité dans la sphère politique, sociale et économique. La question de la violence dont les filles et les femmes restent majoritairement victimes est sortie de la sphère privée pour entrer dans la sphère publique et des lois plus égalitaires dessinent d'autres manières de se concevoir comme hommes (congé de paternité, congé parental pour les deux parents, etc.) dans de nombreux pays.

Pourtant les avancées en matière d'égalités femmes/hommes restent contrastées, paradoxales et fragiles. Dans la plupart des pays du monde, les femmes continuent d'être les principales victimes de violences sexuelles et domestiques et fournissent deux fois plus d'heures que les hommes en soins et travaux domestiques, non rémunérées. Au niveau mondial, les écarts de salaire entre hommes et femmes se situent encore entre 30 et 35 %.

Le contexte global - avec l'accroissement des inégalités, la montée des conservatismes, la multiplication de conflits - a affecté durement les populations des pays du Sud mais aussi des pays riches. Le monde est plus riche qu'il y a 20 ans, mais plus inégalitaire : le 1 % les plus riches de la population mondiale possède actuellement environ 40 % des avoirs mondiaux, tandis que les 50 % les plus pauvres n'en détiennent que 1 %.

Les différences entre femmes riches et femmes pauvres se sont elles aussi creusées. Selon l'OMS, le ratio de mortalité maternelle dans les pays en développement est, en 2015, de 239 pour 100.000 naissances, contre 12 pour 100.000 dans les pays développés. Ces inégalités se renforcent encore si l'on tient compte d'autres facteurs internes aux pays tel que le niveau de scolarité, le niveau socio-économique, etc.

Les ONG francophones contribuent à la construction de sociétés justes, durables, inclusives et solidaires. Parmi les multiples leviers de changement, l'égalité entre les sexes est l'une des démarches pour y parvenir. L'égalité, nous la voulons, mais comment l'introduire dans notre travail et comment la construire de façon collective afin de construire une réalité pour demain qui soit plus heureuse pour tous et pour toutes ?

Les structures fédératives d'organisations de la société civile, comme ACODEV et le CNCD-11.11.11. ont un rôle moteur pour changer notre monde ; il existe des milliers

d'individus qui empoisonnent, parfois littéralement, nos existences, mais chacune des personnes que nous rencontrons peut être acteurs de ce changement. En effet, loin d'être une fatalité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un pas décisif vers un monde plus juste et plus durable. Celui-ci nécessite pour cela un engagement de pouvoirs publics et de la société civile dont les ONG font partie.

Cet engagement pour l'égalité entre les hommes et les femmes se justifie de deux manières. D'abord parce qu'elle est une composante de sociétés justes, durables, inclusives et solidaires. Ensuite parce qu'il est reconnu que l'émancipation des femmes et la diminution des discriminations dont elles sont les victimes ont des effets positifs sur l'alimentation, la santé, l'éducation, et d'autres dimensions de ces sociétés inclusives.

## Mara Coppens, chef du service éducation au développement à la DGD

Le genre fait partie des prescrits légaux de la coopération au développement belge depuis de longues années, c'est donc une question qui interpelle la DGD. Une recherche poussée a été développée pour le volet « Sud », avec de nombreux outils, mais le volet « Nord » est resté un peu "en dehors du radar". En outre, il y a peu d'expertise partagée.

*Un slogan ?*

*Rebaptiser la DGD par la « Direction du Genre dans le Développement ! »*

### 1 Directives et outils de la DGD

Il existe une Note sur le genre dans la coopération belge au développement. Celle-ci intègre le genre comme un objectif. La coopération belge promeut l'égalité des femmes et des hommes et intègre la dimension d'égalité de genre dans son travail quotidien. Elle contribue, en ce sens, à la réalisation de l'ensemble des Objectifs de Développement Durable (ODD) en faveur des hommes et des femmes. Une attention particulière est portée à l'ODD numéro 5 : « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Pour atteindre cet objectif, la coopération belge préconise une triple approche :

- basée sur droits humains ;
- à deux voies, mixant le gendermainstreaming et des actions spécifiques ;
- contextualisation aux priorités nationales et locales.

Pour ce faire, elle se base sur un cadre normatif plutôt fourni : les ODD, en particulier le n°5, le Plan d'action Genre (GAP) de l'Union européenne ainsi que des lois belges, notamment la Loi sur la coopération au développement de 2013 et la Loi sur le gendermainstreaming de 2007.

Quatre priorités ont été dégagées :

- éducation et prise de décision ;
- santé et droits sexuels et reproductifs (SDSR) ;
- sécurité alimentaire, accès aux ressources naturelles et empowerment économique ;
- protection des droits et lutte contre les violences basées sur le genre, avec notamment une attention particulière portée aux LGBTI.

On constate cependant une limite concernant le volet Nord : en effet la réflexion est menée essentiellement en fonction du Sud. En conséquence, les spécificités de l'ECMS ne sont pas réellement prises en compte.

### 2 Dans le screening

Le critère d'analyse était le suivant : l'organisation dispose-t-elle d'une politique en

matière de genre et des moyens humains, techniques et financiers nécessaires à sa mise en œuvre?

D'après Deloitte, le domaine des thèmes transversaux est de manière générale un thème assez faible. Le score moyen s'élève à 1,94 en comparaison à une médiane de 2,00, ce qui est très bas. Pour la thématique du genre, plus d'organisations obtiennent un score de 0 que dans la thématique de l'environnement (12 contre 9), plus d'organisations obtiennent aussi un score de 4 dans la thématique du genre (18 contre 8).

### 3 Dans les ACC

Le critère d'appréciation était le suivant : le genre est-il pris en compte dans chaque chapitre?

D'après l'administration, l'intégration du genre n'est pas assez travaillée : comment développer une expertise du secteur ED/ECMS en la matière ? Les trois approches présentées dans l'introduction (volet politique, approche transversale et actions spécifiques) ne sont pas identifiées dans le reste du document. La prise en compte et la mention du genre est aléatoire en fonction des 4 domaines.

### 4 Dans les Cadres Stratégiques Communs (CSC) :

Le critère d'appréciation des CSC était le suivant : les approches communes en matière de prise en compte du genre sont-elles efficaces ?

La réponse de l'administration est négative. Le genre est une thématique parmi d'autres et n'est pas intégré de façon transversale dans la réflexion. L'ECMS reste à la traîne par rapport au volet Sud pour la réflexion sur l'intégration du genre. Les spécificités de l'ED/ECMS en la matière ne sont pas mises en lumière.

Suite à cela, deux recommandations ont été émises :

- pour le parcours d'amélioration « qualité » du CSC : la réflexion sur l'intégration du genre doit prendre de l'ampleur et être construite sur base des expériences actuelles et d'éventuels projets pilotes. Cette réflexion devrait passer du niveau de chaque ACNG au niveau du secteur. Elle sera poursuivie dans le cadre du suivi du CSC ;
- pour l'introduction des programmes 17-21 : chaque programme devra préciser comment le genre est pris en compte de façon transversale dans tous les domaines de l'ECMS. Les acteurs de la coopération non gouvernementale (ACNG) devront préciser où en est la réflexion à ce sujet et, le cas échéant, les expériences positives ou négatives qui pourraient être capitalisées par le secteur.

### 5 Dans les programmes

Le critère d'appréciation apparaît : le genre est-il intégré dans la définition d'outcomes/de résultats/d'indicateurs/des risques ? Dans le cas contraire, l'absence d'impact de l'intervention en matière de genre est-elle démontrée ?

On trouve aussi un critère stratégique d'approche de droits humains : l'intervention fait-elle référence aux droits humains ? Si oui, l'intervention met-elle en œuvre une approche basée sur les droits humains ? En particulier ceux des femmes et des enfants ?

### 6 Des défis spécifiques

A l'heure actuelle, on peut envisager deux possibilités : prendre des outils élaborés pour le Sud et les adapter à l'ECMS, ou alors prendre des outils conçus pour d'autres secteurs de l'éducation de la société belge et les adapter à ECMS. Ici c'est la première piste qui sera retenue. Parmi les aspects à développer on trouve :

- un volet politique : aborder systématiquement le genre lors du dialogue politique avec pays partenaires ;
- des actions spécifiques : viser spécifiquement à éliminer les discriminations et à rétablir l'équilibre entre les femmes et les hommes (publics-cibles féminins, empowerment, formations au genre, etc.) ;
- une approche transversale, le « gendermainstreaming »: intégrer l'approche de genre dans les différentes politiques et toutes les actions et les mesures d'un programme ou d'un projet. Formations avec dimension genre, choix

d'images et messages non stéréotypés, etc. Il s'agit d'intégrer l'approche de genre dans toutes les actions et mesures d'un programme ou d'un projet ;

- une analyse genrée du groupe-cible : emploi d'un langage inclusif, répartition des tâches entre participant-e-s, interactions entre les membres du groupe et répartition du temps de parole, logistique tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes (horaire, thématiques, prix, locaux, etc.).

Par provocation, on pourrait même aller plus loin : le marketing fait une analyse très poussée par groupes cibles, peut-être devrait-on mieux identifier les activités et besoins spécifiques des groupes cibles en termes de genre pour être plus efficaces dans le message, sans évidemment retomber dans les stéréotypes.

D'autres questions sont encore à répondre : qu'en est-il de la normativité ? Quel modèle mettre en avant ? Quid des identités multiples ? Le discours dominant dans la coopération cache souvent des positions de pouvoir implicites. Or " la conscience des privilèges est aussi importante que la lutte contre les discriminations ".

## Questions / échanges avec la salle

Certaines interventions ont soulevé la difficulté de parler d'actions spécifiques pour le Nord sans parler forcément du Sud. Or il s'agit d'éducation à la citoyenneté mondiale, qui fait face à des défis qui sont mondiaux. Comment articuler ces deux dimensions ?

Il existe des associations qui travaillent au Nord comme au Sud, et sont subventionnées pour former des professionnels de la coopération sur les questions de genre et élaborer des outils depuis 20 ans, comme le Monde selon les Femmes. Plutôt que de réinventer la roue, il peut être pertinent de se baser sur leur expertise.

Parmi les participant-e-s, l'idée d'aller voir du côté du marketing peut sembler dangereuse. Quand on travaille avec des ados, il y a déjà beaucoup de constructions sociales présentes et cela prend du temps de les déconstruire. Parler de marketing est avant tout une provocation destinée à nourrir la réflexion : il faut en tout cas pouvoir trouver des façons d'aborder le sujet qui parlent au public visé, notamment au public adolescent qui n'est pas facile.

Certains ont souligné que la démarche des ACC/CSC avait été intéressante mais frustrante pour le secteur car trop rapide pour pouvoir mener une vraie réflexion sur le genre. Il serait nécessaire d'approfondir et de pouvoir réfléchir ensemble en croisant les regards, y compris dans la langue des personnes concernées.

D'autres ont souligné l'importance de s'inscrire dans la continuité du combat des femmes suffragettes, qui étaient aussi en lutte contre l'esclavage avant d'être en lutte pour leurs droits. Cependant, si les luttes féministes menées au Nord sont importantes et restent nécessaires, beaucoup de femmes ailleurs dans le monde mènent des luttes parfois au péril de leur vie. Il y aurait donc un travail à faire aussi sur les enjeux identifiés des femmes du Sud, ce qui demande du temps !

Le contexte du screening n'a pas été évident et n'a pas toujours permis une réflexion en profondeur. A l'heure actuelle, le secteur s'interroge sur les démarches et agenda par rapport à la note Genre de la coopération au développement belge. C'est une réflexion qui ne se limite pas aux acteurs institutionnels. L'ECMS n'est pas présente dans la note genre, mais il faut néanmoins avancer de façon constructive et trouver plus d'outils.

# Panel 1

## Genre et ECMS vers des publics adultes

- *Anne-Catherine Calonne - Quinoa et GT ECMS d'ACODEV*
- *Magali Verdier - Vie féminine*
- *Nathalie Maelfait - CTB - Formation « Infocycle »*
- *Questions/ échanges avec la salle*



# Anne-Catherine Calonne - Quinoa et GT ECMS d'ACODEV

« L'ECMS, c'est pas mon GENRE! »

## 1 Pourquoi est-ce important ?

Tout d'abord c'est une exigence politique : les rapports sociaux égalitaires h/f doivent être au cœur de notre préoccupation. Les inégalités restent encore trop peu perçues, au Nord comme au Sud, surtout chez le public adulte. La mission de Quinoa est de les identifier et de travailler dessus avec ses publics : par exemple l'accès des femmes à la terre, ou les difficultés spécifiques du parcours des femmes migrantes.

C'est également un enjeu spécifique : l'ECMS est un levier vers l'émancipation qui porte le message central que toute discrimination est insupportable. Ici il s'agit aussi de montrer l'intersectionnalité des modes de domination.

Enfin c'est un enjeu pédagogique : c'est ce qui ressort du GT ECMS (groupe de travail ECMS d'ACODEV). En effet, il faut être attentif à ne pas reproduire la domination et les stéréotypes dans les pratiques, tout en réussissant à intégrer le genre de façon transversale. Il est essentiel de lier les enjeux des femmes du Nord et du Sud en restant sensible au problème du relativisme culturel. Cela passe notamment par une sensibilisation aux rôles productif/reproductif.

## 2 Comment est-ce intégré ?

L'intégration du genre se fait à travers :

- des outils et des ressources : par exemple la place des femmes dans les choix des visuels ;
- des indicateurs : intégrer des résultats genre quand c'est pertinent ;
- un engagement institutionnel à travers une communication externe et interne genrée, une charte interne, et des statuts prévoyant la parité ;
- des synergies avec les partenaires : avec des collectifs de femmes, mais aussi en invitant prioritairement de femmes lors de rencontres ou conférences ;
- des choix méthodologiques : attention aux prises de pouvoir cachées, y compris dans la logistique, le choix des horaires, etc. ;
- la sélection des publics : une attention est portée à la mixité ;
- une réflexion sur les thématiques : valorisation du genre comme porte d'entrée, intégration du genre dans d'autres thématiques, mais aussi approche du genre de façon intersectionnelle.

### Les défis

Le contexte d'intervention est parfois difficile dans un cadre de précarité augmentée et un contexte interculturel où le genre peut susciter du désintérêt voire de la résistance.

Au niveau institutionnel : les quotas servent à faire bouger les choses, mais ils peuvent remettre en cause la légitimité des femmes.

Les publics touchés sont souvent très féminins, or il faut pouvoir aussi toucher les hommes. Cela pose la question de la mixité des publics, mais également des autres genres.

Un autre défi se retrouve dans la place et la pertinence des indicateurs genre dans le programme de la DGD. Ceux-ci ne sont pas toujours bien intégrés car mal compris ou pas toujours adaptés à la situation.

Concernant les ressources : les responsables des organisations Sud sont souvent des hommes qui délèguent peu le privilège du voyage aux femmes. Celles-ci sont souvent moins soutenues, moins préparées et donc moins performantes. S'ajoute à cela la difficulté au Nord de trouver des expertes, qui prennent moins facilement la place, qu'elles ont la légitimité de prendre, que leurs collègues hommes.

Trop souvent le public a une vision du Sud comme "pire que nous" ; il faut donc veiller aux contenus et au risque de renforcer d'autres stéréotypes. Cela devient un exercice d'équilibriste pour ne pas non plus cacher d'autres réalités. Outre à cela, les personnes partant en immersion ont une expérience différente selon leur genre, comment prendre cela en compte?

Enfin n'oublions pas la dimension politique du terme genre. Celui-ci doit rester visible, et ne pas se noyer via le gendermainstreaming.

# Magali Verdier - Vie féminine

« Ne me libérez pas, je m'en charge! »

## 1 Pourquoi c'est important?

Parce que les femmes représentent la moitié de l'humanité, tout simplement.

Vie Féminine est un mouvement féministe d'éducation permanente ancré dans les milieux populaires qui vise à l'émancipation individuelle et collective de toutes les femmes. Depuis le congrès de 2010, ce mouvement se présente comme féministe, antiraciste et anticapitaliste, et revendique l'intersectionnalité. La non-mixité est une option choisie, un choix politique qui permet de libérer l'expression des femmes et de les renforcer en les protégeant des rapports de domination de sexe.

Les 4 axes de l'éducation permanente sont abordés en collaboration avec de nombreuses associations de femmes, dont des femmes migrantes autour d'ateliers d'alpha, bien-être, créatifs, de couture, des groupes de paroles, des projets artistiques, etc. Les thèmes abordés tournent autour des violences contre les femmes, du racisme, des droits, des enjeux économiques.

Or, on constate une précarité croissante des femmes au Nord ; les inégalités femmes-hommes grandissent ici aussi. Le volontariat est la base de Vie Féminine: entre 5000 et 6000 bénévoles qui viennent d'horizons très divers : jeunes femmes et moins jeunes très engagées, femmes vivant une grande précarité et à la recherche de liens sociaux avec d'autres femmes, femmes souhaitant proposer leurs services pour ateliers d'alphabétisation, de couture ou de bien-être.

## 2 Comment est-ce intégré?

Principalement à travers deux dimensions : les formations pour volontaires et le soutien à l'action collective.

Une grande attention est portée aux "formations" pour les volontaires : il s'agit d'accompagner les femmes dans la déconstruction des 3 systèmes de domination : anti-capitaliste, anti-raciste et anti-patriarcat. Cela se fait en partant de leur vécu, des réalités individuelles (principes de l'éducation populaire). On peut citer notamment le programme de formation "120h pour l'égalité", travail de formation féministe mais également sur les privilèges avec une visée antiraciste.

Le soutien à l'action collective prend de multiples formes : par exemple un travail a été mené dans le cadre des mobilisations contre le TTIP, mais aussi à travers des formations sur l'écoute active, ou l'interculturel. D'autres actions ont été menées sur les violences masculines, l'austérité (Via la facture) et sur les droits (Passeuses de droit).

### Les défis

Le contexte d'austérité actuel provoque un backlash sur droits des femmes constaté par de nombreuses associations. Il mène aussi à un évolution du volontariat : en effet la politique de l'Etat social actif affecte aussi les volontaires. Leur participation devient plus volatile ou même remise en question du fait de la précarité économique.

Le risque est également présent que se crée une concurrence des précarités entre les femmes. Il faut donc déconstruire davantage les discours dominants pour déculpabiliser.

Le secteur de l'éducation permanente semble se diriger désormais vers une gestion orientée résultats, ce qui détonne avec le processus long de l'éducation permanente. On s'oriente vers des exigences de gestion de type coopération au développement.

Une certaine pression est mise pour introduire la mixité partout ; or celle-ci est une stratégie parmi d'autre vers l'égalité, et les espaces dédiés aux femmes conservent toute leur pertinence.

# Nathalie Maelfait – CTB - Formation « Infocycle »

« Des citoyennes et citoyens engagé-e-s doivent être conscient-e-s des inégalités existantes et de leur rôle important pour les attaquer dans leur vie quotidienne. »

## 1 Pourquoi c'est important ?

L'Infocycle est à la fois une formation et une sensibilisation organisée par la CTB qui s'organise sur 8 jours répartis sur 4 week-ends. L'objectif est de pouvoir contribuer à un monde plus juste.

Le format antérieur proposait une conférence de 3h sur le genre mais on a constaté une certaine ignorance de concepts-clés liés au genre et aux inégalités existantes. Le choix a donc été fait de procéder à un mainstreaming visible en intégrant ces concepts au sein de toutes les sous-thématiques traitées, de façon transversale.

## 2 Comment est-ce intégré?

L'intégration se fait à travers :

- l'avis externe de différentes expertes 'Genre' lors d'une table ronde ;
- le développement de consignes de travail spécifiques pour différents groupes (conférencier-e-s, accompagnateurs-trices de processus mais aussi participant-e-s et examinateurs-trices) ;
- une information adaptée pour chaque groupe de personnes concernées : par exemple des fiches pour les conférencier-e-s avec des clés pratiques pour travailler aussi sur le comportement des personnes et pas que le contenu ;
- un reporting par les participant-e-s ainsi qu'un feed-back des accompagnateurs-trices. Il n'existe pas encore de suivi au niveau des conférencier-e-s.

### Les défis

Il n'est pas toujours évident pour les différent-e-s intervenant-e-s d'aborder le sujet de façon "naturelle". Il faut aussi pouvoir équilibrer les intervenant-e-s selon leur sexe, sachant qu'on essaie aussi de le faire selon leur origine belge ou étrangère.

A l'heure actuelle subsistent encore beaucoup de questions sur le langage et la communication.

Enfin davantage de suivi et de feed-back sont nécessaires, et ce à tous les niveaux. Il reste encore beaucoup à faire par rapport aux pratiques de l'équipe, et une évaluation globale n'a pas encore eu lieu.

## Questions / échanges avec la salle

Les questions de la salle ont notamment porté sur la nature du suivi chez Infocycle. Celui-ci se concentre sur le système en place et l'impact sur les participant-e-s, mais il y aurait également besoin d'un suivi des outils mis en place. D'autres ont questionné la place de l'approche spécifique et politique outre à l'approche transversale. L'approche spécifique peut être abordée ponctuellement dans le cadre d'un exemple concret, par exemple, ce lien avec la pauvreté. Plusieurs intervenant-e-s insistent sur la nécessité de ne pas séparer ces deux approches qui sont indissociables et complémentaires.

La place des hommes et des femmes dans le cadre du volontariat a également été soulevée. Dans le secteur, on dénombre plus de 70% de femmes parmi les volontaires, mais plus on monte en représentation, plus il y a d'hommes. Il semblerait que les hommes soient davantage intéressés par «les grandes questions institutionnelles et politiques» alors que femmes restent plus dans l'organisationnel. Pour changer cela, il importe d'offrir une véritable «alphabétisation économique» pour former les femmes à aller dans les CA, mais ceux-ci requièrent une technicité de plus en plus grande. Un autre aspect à prendre en compte est la question des temps-espaces : il faut pouvoir concilier le temps des femmes avec le temps des organisations pour lever le frein de celles-ci à la participation.

Les questions liées au racisme, à l'histoire coloniale et plus largement à l'intersectionnalité ont également fait réagir la salle. Plusieurs des ONG participant à cette journée ont entrepris de traiter les questions coloniales et images issues de la propagande, plutôt dans une vision anti-raciste. L'intersectionnalité n'est

pas encore très connue comme approche, mais il est très pertinent de l'intégrer à la réflexion menée car c'est une bonne porte d'entrée pour des ONG travaillant déjà sur le racisme et le colonialisme. En Belgique, questionner les images coloniales à travers le prisme du genre permet de questionner aussi des enjeux actuels. Le questionnement sur la communication des ONG et stéréotypes raciaux avec les partenaires du Sud permet aussi d'introduire les stéréotypes de genre. De plus, il y a une envie d'être davantage à l'écoute des féministes décoloniales et racisées, en s'abstenant de parler en leur nom. Les questions et réflexions qu'elles portent sont autant de pistes à favoriser, pourquoi pas pour concevoir de nouveaux outils.

Enfin, la non-mixité de certains espaces de lutte féministe continue de faire réagir. Certain-e-s les jugent indispensables, d'autres se demandent si ce n'est pas un échec ou une limitation de ne pas y associer les hommes? Attention aux amalgames : il ne s'agit en aucun cas de s'opposer aux hommes. Derrière ce choix, il y a avant tout une volonté de faire porter un combat par les premières concernées, mais tout dépend du combat et du contexte. Parfois cela peut être bien de s'associer à des mouvements mixtes pro-féministes, toutefois on constate qu'historiquement cela ne joue pas toujours en faveur des femmes. Ainsi quand le syndicat des femmes (non-mixte) a rejoint la CSC, ces dernières ont été mises sur le côté. En outre, le travail en non-mixte s'avère incontournable quand il s'agit de renforcer les capacités de femmes en amont, pour leur permettre par après d'investir des places dans des organismes mixtes.

# Panel 2

## GENRE ET PLAIDOYER

- *Oumou Zé - CNCD 11.11.11*
- *Patricia Biard - CSC*
- *Estelle Ceulemans - Centrale Générale de la FGTB*
- *Mary Collins, - Lobby Européen des Femmes*
- *Questions et échanges avec la salle*



# Oumou Zé - CNCD 11.11.11

« *On est en marche!* »

## 1 Objectif politique (externe)

Il est à la fois à la fois spécifique et transversal et se manifeste à travers plusieurs chantiers :

- - Gendermainstreaming : la Stratégie nationale pour le Développement durable et/ou le rapport national volontaire intègrent la vision recommandée par le Conseil genre ;
- - Violences faites aux femmes : un plan international de lutte contre les violences, avec un accent sur la prévention a été mis en place ;
- - Processus d'amélioration : au niveau des ressources humaines et les mandats institutionnels ont été renforcés ;
- - Mémoires politiques : on constate une progression concernant les questions de genre (2009, 2010, 2014) et même un chapitre spécifique en 2010.

## 2 Objectif institutionnel (interne)

Pour favoriser aussi un changement de l'intérieur : l'accent a été mis sur un apport théorique pour l'argumentaire dans le combat pour l'égalité. Une étude Point Sud a ainsi été réalisée, sur laquelle CNCD-11.11.11 se base pour définir sa vision.

Concernant les instances, le CNCD-11.11.11. a désormais son 1er CA majoritairement féminin. Il convient toutefois de demeurer attentif lors du renouvellement de celui-ci.

Un plan d'action interne également été développé, comprenant l'accès à des formations, des outils, l'organisation d'événements avec des intervenant-e-s spécialisé-e-s, ainsi qu'une demande de faire remonter des bonnes pratiques.

# Patricia Biard - CSC

« *Une place à part entière pour tous et pour toutes !* »

## 1 Pourquoi c'est important ?

L'intégration du genre est une question de justice et de démocratie. Depuis longtemps, il y a autour de 47% de femmes membres du syndicat CSC. C'est également une question de progrès social, pour rendre autonomes les travailleurs et les travailleuses.

Enfin, l'intégration du genre représente une amélioration des conditions de travail et de vie, et l'amélioration des droits et conditions des femmes bénéficie à tous. Il s'agit également de contrer ce discours de crise prétendant que « les femmes ont pris le travail des hommes »

## 2 Comment est-ce intégré ?

En interne, un plan d'action égalité avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs ainsi que des évaluations annuelles ont été adoptés. Depuis 2004, il y a effectivement cette Charte de l'égalité pour les syndicats mentionnée par Estelle Ceulemans ; elle n'est pas contraignante, mais elle donne de la légitimité aux actions entreprises dans ce domaine.

### Les défis

Ils reposent essentiellement sur deux aspects.

Le premier est lié aux réseaux et partenariats : comment crée-t-on les alliances de plaidoyer? Quelle légitimité sur les enjeux labellisés "Nord"? (par exemple : les traités internationaux type CETA, concernant des pays du Nord mais dont la logique et les enjeux concernent aussi potentiellement les pays du Sud ).

Le deuxième est lié au gendermainstreaming, qui reste un des outils les plus visibles pour inscrire le changement à long terme. On constate cependant qu'il manque une vision multilatérale internationale sur les violences faites aux femmes.

### Les défis

Ici aussi, le problème de l'application/concrétisation des législations existantes se pose. Il ne sert pas à grand chose d'avoir des textes si ceux-ci sont destinés à rester lettre morte!

Un autre défi est de faire avancer l'égalité où elle n'existe pas encore : par exemple au niveau des droits individuels en sécurité sociale.

Pour autant, les droits acquis dans le passé ne sont pas sécurisés pour autant, car il faut aussi se battre pour maintenir les droits acquis face aux politiques d'austérité, particulièrement néfastes pour les femmes.

Enfin, la lutte pour l'autonomie économique et financière de toutes les femmes, quel que soit leur niveau économique et sociale, reste un objectif constant.

De façon plus générale, on a cherché à mieux prendre en considération les préoccupations et revendications des femmes. Cela s'est traduit en autres par une intégration et systématisation de l'égalité à tous les niveaux de l'action syndicale : négociation, formation et communication, mais aussi à travers la mise à disposition d'outils (check-list genre et formation, recommandations négociateur-riche-s, publications) et l'instauration d'événements clés : une journée d'étude annuelle nationale et une campagne, « mars mois de l'égalité salariale ».

## Estelle Ceulemans - Centrale Générale de la FGTB

« Ensemble on est plus forts »

« L'égalité on a tous à y gagner »

### 1 Pourquoi c'est important ?

On se place ici au niveau de la concertation sociale, qui est un aspect-clé de la dimension sociale et économique de nos démocraties. En effet, la concertation sociale est un puissant outil de répartition des richesses, et l'on sait que de nombreuses inégalités demeurent entre hommes et femmes à ce niveau-là.

Pour faire avancer l'égalité, il est donc essentiel de tendre vers la parité au niveau interprofessionnel (y compris sécurité sociale), mais aussi au sein des secteurs (CP) et des entreprises.

Enfin, n'oublions pas que les syndicats ont toujours eu et continuent à jouer un rôle de contre-pouvoir, où les femmes doivent être présentes et représentées !

### 2 Comment est-ce intégré ?

Il existe depuis 2004 une charte Gendermainstreaming pour une approche intégrée dans l'ensemble des organisations syndicales.

Suite à cette charte, la FGNT a procédé à une modification de ses statuts en 2006 en y introduisant des quotas. Ceux-ci ne sont pas sans poser certains problèmes, notamment de légitimité, mais surtout il n'y a pas de contrôle sur leur application! Une évaluation a été prévue afin de mesurer leur impact, mais à la FGTB, il n'existe à ce jour toujours pas de rapport.

Toutefois, l'intégration du genre ne se limite pas aux aspects liés à l'emploi et au travail ; on la retrouve aussi dans le positionnement politique du syndicat : par exemple dans les positions sur droits à l'avortement, etc.

### Les défis

Comme cela a été souligné par d'autres intervenant-e-s, la tendance actuelle n'est pas favorable aux politique d'égalité, bien au contraire : on peut même parler de politique d'austérité misogyne.

Les élections sociales, peu visibles, sont pourtant la base de la démocratie interne. Il existe un effet win-win win lorsqu'il y a assez de femmes présentes sur les listes, or, à ce jour, moins de 25% des candidat-e-s sont des femmes. Ici encore, il existe d'autres obstacles en amont à déblayer.

Au niveau des structures internes : un important travail a été fait ces dernières années, mais il reste désormais à faire appliquer les statuts.

Enfin, la formation reste toujours un enjeu de taille : l'importance de l'éducation populaire et de son accès pour les femmes est plus cruciale que jamais, alors que celles-ci occupent la majorité des emplois à temps partiel, souvent précaires et peu qualifiés.

## Mary Collins, - Lobby Européen des Femmes

« Le genre est le développement »

### 1 Pourquoi c'est important ?

Parce qu'en 2017, on constate qu'il n'existe aucun pays où règne une véritable égalité F/H au niveau systémique. Il y a donc encore beaucoup de problèmes à résoudre, et le fait que le néolibéralisme soit si ancré dans le système patriarcal n'en est pas des moindres.

La mission du Lobby Européen des Femmes est d'assurer que l'égalité femmes/hommes soit prise en compte dans TOUTES les politiques. Le gendermainstreaming doit être un outil profond de transformation, à condition d'être utilisé en double stratégie avec des mesures spécifiques.

Le genre est donc un facteur structurant qui détermine l'accès aux droits, aux ressources et à la participation dans tous les domaines de la vie.

## 2 Comment est-ce intégré?

L'intégration du genre se fait d'abord et essentiellement à travers un plaidoyer auprès des institutions européennes, surtout auprès du Parlement européen.

Mais on la retrouve également dans les campagnes organisées avec nos membres (2000 associations de femmes dans les 28 États-membres de l'UE + 3 pays d'adhésion + associations européennes spécifiques).

Les actions du Lobby vise à combiner deux approches : réactive (défense de droits) et proactive (force de proposition).

### Les défis

Comme pour d'autres organisations, le contexte politique actuel complique la mission du Lobby : l'égalité est perçue comme un luxe en temps d'austérité. Les progrès sont lents, voire stagnants, et l'on craint même un retour de bâton dans certains pays (Turquie, Pologne).

L'intersectionnalité représente un réel défi, lié au fait d'être une association de membres. Il est essentiel de mieux reconnaître que les différentes expériences de vie de différents groupes de femmes ont un impact sur l'accès aux droits, aux ressources et à la participation à la vie citoyenne et politique.

Pour mieux porter le changement, il faudrait réussir à créer une masse critique menant à une transformation systémique avec les autres mouvements « alternatifs » autour du genre.

## Questions / échanges avec la salle

Les questions suite à ce panel ont porté entre autres sur le lien entre la représentation des femmes dans les instances de pouvoir et de décision, et le fait d'aborder les questions de genre. Est-ce que les femmes élues défendent forcément les droits des femmes et ne peut-on compter que sur elles pour amener ces sujets? Ici, dans le cas des syndicats, on constate en effet que souvent ce sont les femmes qui abordent les questions de genre quand elles sont autour de la table. Ceci est renforcé par leur nombre : plus il y a de femmes, plus cela fait pencher la balance vers ces sujets.

L'importance d'être équipé-e d'outils pertinents et concrets a été plusieurs fois soulignée ; plusieurs exemples ont été donnés. On peut ainsi citer le recueil de données ventilées par âge et par sexe, l'analyse d'impact différencié pour femmes et hommes, la présence de check-list, etc. Le site de l'agence européenne pour l'égalité regorge également d'outils et de statistiques utiles. Toutefois, il s'agit ensuite de pouvoir analyser les données collectées, ce qui n'est pas toujours faisable quand on travaille dans l'urgence.

Il apparaît que ces différents outils contribuent à donner une certaine visibilité au genre, visibilité qui doit également être entretenue via l'actualité, mais aussi via le langage, car ce qui n'est pas nommé n'existe pas. A ce titre, il importe d'introduire davantage l'analyse et la méthodologie féministe dans tous les secteurs, pour éduquer les hommes et renforcer les femmes.

# GRANDES TEMOINS

Lina Neeb

## Policy advisor - Oxfam Belgique

Effectue une première synthèse des défis et des points positifs en commençant par souligner à quel point il y avait besoin d'une réflexion comme celle menée lors de cette journée.

Tout d'abord, le genre doit être davantage intégré en interne, dans les organisations, par souci de cohérence autant que d'efficacité. De nombreux outils et solutions ont déjà été évoqués lors de la matinée : plan d'action, présence de femmes au CA, formation, changement des statuts. Ces changements peuvent alors créer un effet boule de neige au niveau organisationnel. L'exemple des syndicats nous montrent également qu'il est important d'impliquer aussi la hiérarchie.

Deuxièmement, l'information et la sensibilisation apparaissent clairement comme des priorités : une meilleure intégration du genre dans l'ECMS ne peut se faire sans changement de normes et d'attitudes dans la perception des femmes, toujours dans un souci de rééquilibrer les rapports de pouvoir.

Or, les mesures citées plus haut nécessitent un investissement à long terme, ce qui est difficile dans un contexte où le travail se fait souvent dans l'urgence et où l'on attend des résultats rapides.

Il importe également de tenir compte de la question de la normativité : celle-ci semble plus claire pour certaines thématique et moins pour d'autres. Plusieurs intervenant-e-s ont insisté sur l'importance d'être modeste sur ses propres convictions, d'être conscient-e de sa propre identité. Il faut notamment sortir de cette dichotomie où tout serait mieux au Nord qu'au Sud.

Les panels de la matinée ont bien illustré comment les deux approches (gendermainstreaming et approche spécifique) étaient nécessaires et complémentaires. Il faut rester vigilant à garder ces deux dimensions, en évitant que l'aspect transversal devienne une excuse pour ne plus rien faire. Il y a un aspect de transformation profonde dans l'idée initiale du gendermainstreaming qui ne doit pas être galvaudée.

D'autres aspects cruciaux ont été évoqués, telle que l'importance de l'inclusivité de toutes les femmes et de leur représentation basée sur une approche intersectionnelle. Mais se pose aussi la question de l'intégration des hommes, ainsi que des ponts à créer avec les organisations féministes.

Enfin, en ce qui concerne le plaidoyer, on se trouve face à un paradoxe : la législation existe, et elle est plutôt satisfaisante mais l'application des textes se fait encore trop souvent attendre, par exemple sur les violences faites aux femmes.

## Sophie Charlier

### Chargée de mission - Le Monde selon les femmes

Elle souligne à son tour la grande qualité du contenu présenté lors de ce colloque et se réjouit que des défis aient été clairement pointés. Une journée comme celle-ci n'aurait pas été possible avant, il y a donc bien une évolution positive.

Les questions traitées et la façon de les aborder évoluent aussi, comme on le voit par exemple avec l'apport des féministes décoloniales. C'est un des grands défis auxquels nous faisons face, celui de pouvoir se comprendre et s'enrichir mutuellement.

Le fait d'avoir proposé à tous-toutes les intervenant-e-s les mêmes questions est une méthode intéressante qui permet de faire ressortir les convergences autant dans les constats que dans les défis. On constate en tout cas une volonté de changement, une envie d'aller plus loin, mais il est essentiel que la construction se fasse de façon collective.

Pour mieux saisir ces défis, on peut les replacer dans un cadre mêlant trois aspects : recherche /formation /plaidoyer.

1) Recherche : plusieurs panélistes ont souligné l'importance de contextualiser, au Nord comme au Sud, selon qu'on traite d'organisations de femmes ou de mouvements mixtes. Il s'agit de rendre visible les mouvements de femmes, tout en respectant leurs rythmes. Le savoir des femmes a de multiples facettes, il n'est pas que rationnel.

Encore une fois, il ne faut surtout pas mettre de côté la double approche, en particulier l'approche spécifique de genre car on constate une tendance au recul aujourd'hui.

2) Formation : certaines associations travaillent sur ces thèmes depuis des années, et il faut reconnaître leur historicité car souvent elles ne sont pas suffisamment légitimées. On ne s'improvise pas formateur-trice en genre : il convient de suivre des méthodologies particulières, d'utiliser les publications existantes, etc. Il ne suffit pas d'avoir une checklist (voir le cas du micro-crédit) ; effectuer une analyse plus fine nécessite de se former.

Intégrer le genre à tous les niveaux nécessite aussi de travailler ensemble, et de partager les difficultés de terrain (interview). Les formations doivent apporter cette logique d'empowerment pour aider les femmes, individuellement mais aussi dans la capacité du groupe à apporter des changements.

Travailler avec les gens du Sud signifie se questionner par rapport à ses convictions, sa méthodologie et sa façon d'être et de travailler. Mais gare au risque du genre comme alibi, parfois même avec nos propres collègues, d'autant plus avéré qu'il est sournois. D'où l'importance d'avoir également recours à des formations en interne.

3) Plaidoyer : ici aussi il s'agit de prévoir un volet en interne, cela a été mis en évidence chez les syndicats. Par exemple, quand on parle d'agriculture, il ne faut pas hésiter à parler aussi de violence ; or souvent il y a un refus de prendre ça en compte. Le but du plaidoyer doit être non seulement d'avoir les textes ... mais aussi de vouloir les appliquer, pour rester légitime.

De même, le lobby extérieur doit toujours se penser en lien avec les formations. Ceci amène la question des alliances : lesquelles choisit-on de faire? Il s'agit de choix stratégiques, à évaluer selon les niveaux. Les femmes rurales en Belgique, par exemple, ont refusé de rejoindre les organisations agricoles mixtes pour faire entendre leur voix et leurs besoins spécifiques. En effet, il existe un agenda propre aux femmes, qui n'est pas forcément celui des organisations internationales.

En plaidoyer, il faut rester vigilant à ne pas trop parler au nom de, mais inviter les femmes du Sud à venir s'exprimer, même si cela nécessite plus de coûts, de coaching etc.

Conclusion : cherchons des slogans, mais cherchons aussi des budgets ! Toute cette mise en œuvre nécessite des moyens financiers, et non des moindres.

# PANEL 3

## GENRE ET PUBLIC SCOLAIRE

- *Céline Landuyt - Croix-Rouge francophone de Belgique et GPS ECMS Milieu scolaire d'ACODEV*
- *Tiffany Lesceux - CTB - Annoncer la couleur*
- *Benoît Roosens - Changement pour l'égalité (CGé)*
- *Questions et échanges avec la salle*



# Céline Landuyt - Croix-Rouge francophone de Belgique et GPS ECMS Milieu scolaire d'ACODEV

« Les slogans ce n'est pas notre genre! »

## 1 Pourquoi est-ce important ?

L'ECMS a comme finalités des sociétés JUSTES, DURABLES, INCLUSIVES et SOLIDAIRES. L'égalité femmes-hommes est donc partie intégrante de ses missions.

En outre, le diagnostic actuel nous montre que les rapports de domination occupent une place importante dans les enjeux portés par les OSC. Les rapports femmes/femmes en font partie.

Enfin, dans les thématiques abordées par les organisations de la société civile, le genre est une dimension transversale dans plusieurs de celles-ci (conflits armés, éducation, migration, accès aux soins, souveraineté alimentaire, etc.).

Lorsque l'on considère de façon plus spécifique le monde scolaire, on constate que l'école reste un lieu où les élèves intègrent les inégalités F/H. Toutefois, elle peut aussi être un lieu de remise en question de celles-ci. A ce titre, deux moments sont particulièrement « sensibles » dans le développement des enfants : vers 3/4 ans (conscience du caractère sexué de l'enfant) et à l'adolescence (différenciation physique filles/garçons).

## 2 Comment est-ce intégré ?

Au niveau des thématiques, il existe deux cas de figure :

- le genre peut être une variable significative de la thématique abordée ;
- le genre est le thème même de l'intervention.
- Concernant la cohérence organisationnelle, de nombreux aspects sont abordés :
- ce qui concerne la vie professionnelle et son articulation avec la vie privée : égalité salariale, non-discrimination à l'embauche, vie de famille, etc. ;
- ce qui a trait à la communication non-sexiste : illustrations des outils pédagogiques, bibliographie genrée, écriture épiciène, grille d'analyse des ressources pédagogiques, politique genre, boîte à outils genre, etc. ;
- ce qui a trait à l'organisationnel : point focal genre, organisations féministes, etc. ;
- ce qui relève d'un dispositif de suivi genré : indicateurs genrés ou sur le genre, plan d'action genre, etc.

Le choix a été fait d'utiliser une méthodologie participative et inclusive.

Il faut garder à l'esprit que le genre n'est qu'une modalité de la diversité à laquelle il convient d'être vigilant-e.

L'usage de statistiques genrées est recommandé lorsque celles-ci sont pertinentes et accessibles.

### Les défis

Après l'intervention d'une ONG, l'élève continue son parcours dans la structure de l'école, qui reste un milieu inégalitaire.

En parallèle, les conflits de loyauté peuvent avoir lieu avec les adultes/groupes de références (parents, enseignant-e-s, ami-e-s, etc.).

Il est parfois complexe d'articuler la dimension genre et la dimension mondiale : sur certains thèmes cela paraît évident, sur d'autres moins. De même, il faut réussir à trouver l'équilibre entre la thématique et sa dimension genre.

Les animatrices et animateurs (volontaires ou non) doivent eux-mêmes porter la question du genre ; il faut donc pouvoir aussi évoluer à leur rythme et prendre le temps de les former, de les convaincre de la place du genre dans les animations.

Parmi d'autres enjeux repérés, on retrouve celui de la discrimination (comment s'assurer qu'on ne discrimine pas ?), celui de la légitimité (seules les femmes peuvent-elles parler aux femmes?), mais aussi celui de l'obligation (ne pas chercher à faire du genre partout, tout le temps).

Enfin, en ce qui concerne la communication non-sexiste, on constate une certaine diversité des conseils et avis sur le genre, par exemple pour l'écriture inclusive, ce qui peut créer de la réticence à y avoir recours.

# Tiffany Lesceux - CTB - Annoncer la couleur

« Genre et vous, parce que l'ECMS le vaut bien »

## 1 Pourquoi est-ce important ?

A l'origine des valeurs de base de l'ECMS se trouve l'envie de dénoncer les mécanismes de domination, de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations.

S'ajoute à cela le fait que l'école est un lieu de socialisation très important, et représente donc une opportunité de changement qu'il faut saisir!

L'intégration du genre est donc un combat toujours actuel.

## 2 Comment est-ce intégré ?

Le genre reste encore trop souvent perçu comme un sous-thème en ECMS. Parmi les projets soutenus par Annoncer la Couleur seuls 2 traitent spécifiquement du genre (sur 110!). Le genre se retrouve surtout dans les projets de voyage, en lien avec l'interculturalité.

Le focus se fait essentiellement sur les stéréotypes : des formations ont lieu sur les stéréotypes à la demande des enseignant-e-s avec un aspect genre.

L'intégration du genre s'est également faite via le Labo genre, qui est un groupe de travail au sein du centre de connaissance (WIKI CM). Ce Labo genre a notamment produit une liste bibliographique d'outils pédagogiques pour le primaire et le secondaire. Cela permet de montrer qu'il existe déjà des ressources pédagogiques diversifiées pour déconstruire les stéréotypes.

### Les défis

La dimension mondiale des questions de genre implique d'avoir recours à une diversité d'outils, mais il est parfois difficile de faire le lien entre le local et le global.

Pour bien faire, il faut pouvoir aborder le genre de manière transversale et multithématique, ce qui nécessite une solide préparation. Or, c'est un thème parfois difficile pour les profs, surtout en secondaire. Il faudrait fournir plus de pistes adaptées au public de cet âge-là, car il y a des enjeux spécifiques en termes de méthode, et un besoin de diversifications des ressources.

Parler du genre sans stigmatiser dans le cadre de l'ECMS est un exercice périlleux : il s'agit à la fois de ne pas enfermer les femmes dans des rôles de victimes, mais de ne pas non plus stigmatiser d'autres cultures.

En outre, les enseignant-e-s sont aussi concerné-e-s en tant qu'individu, et leur rapport au genre va conditionner la façon dont ils/elles en parlent. Il est donc fondamental qu'ils/elles soient suffisamment sensibilisé-e-s en amont, un autre enjeu de taille en terme de formation et d'accompagnement. C'est pourquoi leur travail doit pouvoir s'imaginer en complémentarité avec d'autres acteurs et intervenant-e-s.

# Benoît Roosens - Changement pour l'égalité (CGé)

« Le "genre" te donne des ailes »

## 1 Pourquoi est-ce important ?

L'éducation est à la fois un lieu de discrimination et un levier de transformation, ou plusieurs types d'inégalités se côtoient. En effet, encore de nos jours on se trouve face à des conditions discriminatoires d'apprentissage : supports pédagogiques, programme caché, etc. Ceci a pour conséquence de (re)produire des discriminations horizontales et verticales, avec un impact sur l'identité et l'estime de soi des élèves, notamment au niveau des relations femmes/hommes.

L'éducation formelle et non formelle revête ainsi plusieurs rôles, pas seulement au niveau de l'apprentissage, d'où la nécessité d'y intégrer une dimension de genre.

### Les défis

Plutôt qu'une éducation moralisatrice, il faudrait aller vers une pédagogie émancipatrice. Or, une pédagogie ne peut être émancipatrice que si elle libère d'une domination et combat l'aliénation, si elle est collective et participative, si elle remet le savoir en question, et si elle construit de l'identité...

## 2 Comment est-ce intégré ?

Une étude de Changement pour l'égalité (CGé) a interrogé le rôle émancipateur de l'école et des pratiques enseignantes autour de deux interrogations :

- comment ouvrir les horizons des élèves, développer leur estime de soi et garantir le respect et l'écoute des autres? (niveau pré-scolaire) ;
- comment faire en sorte que les futur-e-s enseignant-e-s soient des acteurs/actrices de leurs changements (niveau supérieur, cours de sciences sociales) ? On a constaté jusqu'à présent peu de véritables changements de posture.

## Questions / échanges avec la salle

Davantage orienté sur l'école, ce panel a donné lieu à des discussions sur le travail en pédagogie selon l'âge des élèves. Pour avoir des jeunes engagés et attentifs au genre à 18 ans, cela implique de passer par différents stades, entre autres de provisoirement passer par leur vécu, et donc mettre un peu le caractère mondial entre parenthèses. Il faut pouvoir justifier cela, en gardant en perspective l'ECMS, car c'est pour mieux pouvoir y revenir par après.

Il n'est pas pour autant impossible de mettre en évidence ce qui est le même ailleurs et ici. En réalité, les notions d'inégalité et d'injustice émergent très tôt chez les enfants, mais il faut leur tenir un discours adapté à leur développement.

Un autre point souligné est le retard accumulé dans la formation des enseignant-e-s et personnel intervenant dans les écoles sur les questions de genre, mais aussi sur d'autres aspects (cfr comment sont encore traitées les questions coloniales dans les manuels). L'ECMS essaie de combler ce retard autant dans la formation des enseignant-e-s que dans les programmes scolaires, mais il y a encore besoin d'un travail de plaidoyer. ACODEV-ALC mènent un travail conjoint de plaidoyer mais orienté vers l'intégration de l'ECMS dans l'enseignement obligatoire (notamment dans le cours d'éducation à la philosophie et à la citoyenneté) et supérieur pédagogique.

Enfin, certain-e-s se sont interrogés sur l'impact des formateurs/trices ou professeur-e-s lorsque ceux-ci ne sont pas convaincu-e-s de faire du genre : cela remonte-t-il vers ministère de l'enseignement obligatoire et supérieur en FWB ? En effet, cette injonction de faire du genre chez les enseignant-e-s est très récente, et le processus de conscientisation est une démarche très longue. Le fait que deux ministres différents soient en charge de l'enseignement et de l'égalité femmes-hommes ne facilitant évidemment pas les choses.

Il existe en tout cas des personnes ne se sentant pas aptes à animer sur les questions de genre ; le risque est alors d'avoir un backlash avec des profs qui vont jusqu'à saper des dynamiques naissantes dans des écoles. A l'heure actuelle, on constate que les enseignant-e-s mobilisé-e-s le sont pour des raisons personnelles, mais que cela ne vient pas de l'institution. Le Pacte pour un enseignement d'excellence peut constituer un bon levier, avec le plan de pilotage comme feuille de route pour les écoles.

# WORLD CAFE

- *Comment gérez-vous les relations de pouvoir dans les groupes (participant-e-s) avec lesquels vous travaillez et dans les équipes de votre organisation (équipe d'animation et/ou autre) ?*
- *Comment orientez-vous votre communication pour qu'elle ne renforce pas les stéréotypes de genre et rende les femmes visibles ?*
- *Comment abordez-vous l'égalité F/H avec les enfants/ adolescent-e-s ?*
- *Quelle place est accordée aux femmes dans vos mouvements de volontaires ?*
- *Quels sont les indicateurs de genre utiles dans vos pratiques ?*
- *Comment le travail de plaidoyer des ONG peut-il participer à un plaidoyer sur l'égalité F/H ?*
- *Quelle place ont nos partenaires du Sud dans notre travail sur l'égalité F/H ?*
- *A quoi êtes-vous attentifs/ves dans la formalisation des outils pédagogiques/ de sensibilisation ?*
- *Avez-vous des pratiques d'empowerment des femmes et des filles ?*



## Comment gérez-vous les relations de pouvoir dans les groupes (participant-e-s) avec lesquels vous travaillez et dans les équipes de votre organisation (équipe d'animation et/ou autre) ?

Constats	1 Questions qui ressortent	2 Solutions envisagées
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il existe encore des stéréotypes persistants, notamment dans la répartition des tâches ou la prise de parole des femmes et des hommes ;</li> <li>On retrouve également une « illusion de l'égalité » dans certains publics face aux inégalités au Nord ;</li> <li>Différents facteurs s'agrègent pour expliquer cette prise de parole restreinte et cet effacement de la part de nombreuses femmes : le poids de la figure du leader plus crédible ou avec plus d'expertise, la présence de femmes au pouvoir non féministes, mais aussi des inégalités de classes ou des différences culturelles au sein des groupes de femmes.</li> <li>La représentativité des femmes dans les organes de pouvoir est-elle descriptive ou substantive ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quels outils mobiliser pour identifier les relations de pouvoir ?</li> <li>Comment porter des lunettes genre de façon durable ?</li> <li>Comment mieux répartir la parole ?</li> <li>Quelles sont les personnes ayant le plus de pouvoir (politique, symbolique, etc.) dans les groupes ?</li> <li>Comment permettre plus d'empowerment des femmes ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller à une meilleure répartition de la parole, prévoir une présidence de réunions tournante dans les équipes ou groupes ainsi qu'une personne observatrice, favoriser des techniques de prise de parole, nommer un-e référent-e genre, etc.</li> <li>Prévoir des espaces de non-mixité pour aborder des sujets « intimes » et partager des témoignages violents. Ces espaces peuvent aussi permettre de définir des stratégies de lutte ou de soutien entre femmes.</li> <li>Mettre en place la parité pour les directions mais aussi au niveau des CA et de leur présidence.</li> <li>Répondre au besoin de formation des femmes sur le leadership.</li> <li>Poursuivre les expérimentations et l'utilisation d'outils déjà existants (Le Monde selon les femmes, etc.)</li> <li>En interne, instaurer un dispositif genre dans les pratiques organisationnelles : audit + plan d'action.</li> </ul>

## Comment orientez-vous votre communication pour qu'elle ne renforce pas les stéréotypes de genre et rende les femmes visibles ?

Constats	Questions qui ressortent	Prises de conscience
<ul style="list-style-type: none"> <li>Certaines ONG ont une charte ou une habitude d'intégrer l'approche genre, d'autres moins, mais toutes ont conscience que la communication n'est pas neutre.</li> <li>On constate encore un manque de connaissances, notamment concernant les autres genres.</li> <li>- L'attention portée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On constate encore un manque de formation...</li> <li>... mais aussi une volonté d'intégrer le genre dans la communication.</li> <li>Faut-il intégrer la parité au point de ne pas représenter la réalité (dans les visuels, l'écriture)? =&gt; attention aux risques identifiés : se retrouver avec un</li> </ul>	<p>L'absence de communication genrée peut être due à plusieurs facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>autre résultat visé qui est prioritaire ;</li> <li>choix institutionnel ;</li> <li>manque de temps pour tenir compte de tous les aspects liés à la communication, pour</li> </ul>

- est souvent plutôt quantitative (nombre de femmes/hommes)
  - Il y a des tensions à résoudre entre :
    - lisibilité et langage inclusif ;
    - image paritaire ou représentation de la réalité ;
    - déconstruction et utilisation des stéréotypes ;
    - moyen et résultat ;
    - genre et marketing.
  - message faussé ou peu attirant, illisible, voire absurde.
  - Faut-il générer à tout prix ? S'il s'agit d'un objectif pédagogique sur le genre, alors oui ! Mais s'il y a un autre résultat à obtenir via la campagne, alors attention aux risques identifiés ci-dessus.
  - développer plusieurs visuels et choisir celui qui convient le mieux.
- Cela ne signifie pas qu'on n'est pas conscient du genre ! Intégrer le genre dans la communication est encore une approche nouvelle pour certain-e-s !

## Comment abordez-vous l'égalité F/H avec les enfants/ adolescent-e-s ?

### Constats

- Travailler sur les stéréotypes implique de reconnaître que nous fonctionnons tous avec des stéréotypes.
- Les relations des puéricultrices ou profs avec parents ne sont pas toujours les mêmes selon le sexe de ceux-ci, souvent de façon inconsciente, or, il est important d'impliquer autant le père que la mère dans l'éducation des enfants.

### 3 Questions qui ressortent

- Deux approches émergent pour aborder la question : utiliser des moyens détournés (films, images) ou au contraire partir du vécu des jeunes.
- Il semble important de différencier les méthodes selon l'âge du public concerné
- Utiliser le corps pour se projeter dans différents rôles (ateliers manuels, théâtres etc)
- Un consensus émerge pour ne pas aborder " frontalement" les inégalités, surtout avec public adolescent.

### Solutions imaginées

#### Pour les enfants

- Partir d'images, d'histoire, de films, etc. non sexistes.
- Travailler dans les écoles autour des jouets reçus à la St Nicolas.
- Ouvrir l'imaginaire et les palettes de rôle pour chacun-e à travers le langage, les mots utilisés au quotidien.

#### Pour les adolescent-e-s

- Partir de leur vécu (réseaux sociaux, GSM, etc.).
- Parler de figures féministes internationales pour renforcer l'image positive des femmes.
- Mettre en évidence des récits de et par des femmes, pas forcément de façon militante mais en présentant des histoires en rupture avec les modèles traditionnels.
- Présenter aussi des hommes en rupture avec les modèles traditionnels de masculinité.
- Travailler la posture de l'animateur-trice, notamment pour des ateliers perçus comme masculins ou féminins.

## Quelle place est accordée aux femmes dans vos mouvements de volontaires ?

### Constats

- Dans les mouvements de volontaires il y a généralement beaucoup d'étudiant-e-s ou de retraité-e-s, peu d'adultes et de femmes entre 30 et 50 ans.
- La question du genre apparaît souvent comme secondaire dans l'accueil des bénévoles.
- Les femmes s'orientent plutôt vers des postes logistiques plutôt que "politiques".
- Il y a besoin d'adapter des conditions d'accueil.
- Le plan d'action pour l'ECMS peut être l'occasion pour mieux intégrer le genre et former les volontaires à ces questions.

### Questions qui ressortent

- Comment valoriser les femmes volontaires et leur donner confiance/envie de prendre des responsabilités plus politiques ?
- Comment toucher toutes les volontaires dans leur formation, d'une manière ou d'une autre ?
- Il importe de tenir compte du « temps du volontaire », qui a ses propres obligations, pour mettre en place des actions.

### Solutions imaginées

- Mettre les chiffres de la répartition hommes/femmes des volontaires sur la table, et en faire un point d'attention récurrent dans les organisations.
- Veiller à la représentation H/F dans l'accompagnement de groupe(s).
- Partir du quotidien, de quelques constats frappants.
- Ne pas démarrer avec des injonctions sur le langage (ou des injonctions tout court).
- Rester attentif à ce qu'on est/ce qu'on dit/ce qu'on véhicule comme préjugés.

## Quels sont les indicateurs de genre utiles dans vos pratiques ?

### Constats

- l'ECMS est difficile à mesurer, d'où la difficulté d'imaginer des indicateurs mesurant l'intégration du genre dans des projets d'ECMS.
- Il est également difficile d'avoir des indicateurs de genre lorsque l'activité/l'animation porte sur une autre thématique que le genre.
- Idéalement il faudrait pouvoir combiner à la fois des indicateurs quantitatifs et qualitatifs (les quantitatifs sont plus fréquents).
- Il est nécessaire d'intégrer le genre de manière transversale, à la fois dans l'activité, les objectifs spécifiques, les indicateurs et l'évaluation.
- Il faut intégrer des outils en amont pour mesurer le genre dans le programme. L'indicateur se basera alors sur cet outil.

### Questions qui ressortent

- Comment faire une évaluation qui interroge et mesure bien le genre ?
- Si « trop » d'indicateurs traitent du genre, ne risque-t-il pas d'y avoir un déséquilibre par rapport à d'autres thématiques importantes ?
- Comment mesurer le genre si l'indicateur ou le projet n'est pas typiquement porté sur le genre ?

### Pistes

- Il faut renoncer à l'idée d'indicateurs de genre « miracle ».
- ... mais on peut s'inspirer de ce qui existe au Sud pour tenter de le traduire dans le Nord.
- Travailler avec des indicateurs quantitatifs semble plus facile. Si l'on veut avoir des indicateurs qualitatifs, il faut plutôt une animation/activité portant vraiment sur le thème du genre. Ainsi, on peut évaluer comment les représentations ont évolué.

- Intérêt de partager les outils de mesure de l'intégration du genre entre les ONG (ceux du Monde Selon les Femmes par ex.).

## Comment le travail de plaidoyer des ONG peut-il participer à un plaidoyer sur l'égalité F/H ?

### Constats

- Deux aspects sont à prendre en compte : dans les outils/méthodes mais aussi dans l'organisationnel.
- Difficulté à travailler à la fois le genre comme spécifique et transversal (tension).
- Le gendermainstreaming doit se pratiquer dans les 2 sens : les expertes genre doivent intégrer dans l'analyse genre les autres luttes (climat, commerce, etc.), mais les autres expert-e-s thématiques doivent également intégrer le genre dans leur propre analyse.
- Besoins de ressources humaines pour mettre en œuvre le gendermainstreaming.
- Enjeu d'un plaidoyer collectif : créer des alliances avec des acteurs et réseaux belges/UE/INT/Sud afin de parler d'une « même voix » auprès du politique (souci de cohérence et de légitimité).

### Questions qui ressortent

- Comment trouver l'équilibre entre l'intégration du genre et les autres thématiques ?
- Il est fondamental de mettre en œuvre le gendermainstreaming et travailler sur sa compréhension par toutes les acteurs-trices.

### Pistes

- Pour que le travail de plaidoyer des ONG participe à un plaidoyer sur l'égalité F/H, il est important d' :
- actionner les 3 niveaux (individuel, collectif et politique) ;
  - avoir un leadership fort au niveau de l'organisation afin de veiller à l'appropriation du genre par tous-tes les collaborateurs-trices ;
  - avoir une complémentarité entre sensibilisation et plaidoyer.

## Quelle place ont nos partenaires du Sud dans notre travail sur l'égalité F/H ?

### Constats/ défis-obstacles

- Les résistances à une approche genre avec nos partenaires sont souvent culturelles et religieuses
- Quand le genre est abordé, c'est malheureusement encore souvent intéressé.
- Chez Oxfam, on se rend compte que l'on n'alimente pas assez le plaidoyer avec les expériences du Sud.
- Chez Quinoa, la base d'un partenariat solide est de partager un diagnostic du monde qui prend en compte les 3 piliers de domination,

### 4 Questions qui ressortent

- Comment intégrer les différences culturelles/religieuses à la question du genre sans marcher sans cesse sur des œufs ?
- Comment intégrer les femmes dans les processus de décision ? Les hommes dans les processus de réflexion ?
- Comment réaliser un suivi du genre dans nos pratiques et celles de nos partenaires ?

dont la domination des hommes sur les femmes ; ce prisme permet de développer outils ECMS en cohérence avec les partenaires.

- Chez Quinoa, les outils pédagogiques mobilisent beaucoup les illustrations, témoignages, engagements de nos partenaires femmes du Sud. Pratique concrète mais efficace pour changer de regard.

## A quoi êtes-vous attentifs/ves dans la formalisation des outils pédagogiques/ de sensibilisation ?

### Constats/ réflexions

- Une attention particulière doit être portée sur les rôles intégrés, les illustrations et les graphiques utilisés dans un outil pédagogique.
- Lors de l'écriture du cahier des charges pour un concepteur d'un plateau de jeu, il faut intégrer des critères « genre » pour la conception.
- Il existe une tension dans le choix à faire entre une représentation exacte du monde (et donc reproduction de certains stéréotypes) et une volonté de représentation paritaire des rôles dans un outil.
- S'adapter au public ! Il faut connecter les histoires/récits des outils au vécu du public. L'activité doit rester dans le vécu et non dans le renforcement.
- L'animateur-trice doit être vigilant-e sur son discours, temps de parole, mixité des groupes, rôles de participant-e-s.
- Quel doit être le positionnement de l'animateur face à la répartition spontanée des rôles : laisser faire ou intervenir ?
- Il faut placer les femmes autrement que dans une position de victime ou de discriminée et non comme un levier émancipateur qui se prend en charge.

### Questions qui ressortent

- Attention de ne pas faire de saupoudrage de « genre » lors de l'animation.
- L'animateur-trice a un grand rôle, attention à ce que l'outil lui soit accessible (enseignant, volontaire, animateur-trice de l'association, etc.).

### Piste

- Co-construire une checklist des bonnes pratiques à avoir dans la conception d'un outil, mais aussi des choses à éviter. Cette checklist serait déclinable selon les publics et selon les animateurs-trices (volontaires, animateur-trices de l'association, enseignant-e, autre public relais, etc.).

- Il existe un danger de renforcer les stéréotypes : « le Sud = barbare ».
- On risque d'être contre-productif en mettant trop de « genre » dans une activité.
- Lors de la création d'un outil, il est possible de se faire accompagner par une organisation externe comme le Monde Selon les Femmes.

## Avez-vous des pratiques d'empowerment des femmes et des filles ?

### Constats

- Au sein du groupe, il n'y pas de vision très claire de ce qu'est l'empowerment.
- Cependant il y a un réel besoin d'échanger de bonnes pratiques.
- Il apparaît difficile de poser des indicateurs mesurables.
- Il n'est pas évident non plus de travailler avec femmes de 20-35 ans, qui sont souvent prises entre leur travail et de jeunes enfants et donc peu disponibles. Sur un temps long, cela semble plus possible avec des filles ou des femmes plus âgées.
- Il faut un lien pour passer de l'individuel au collectif.

### Questions qui ressortent

- En étant dans une démarche d'empowerment, ne risque-t-on pas de d'insuffler trop de choses sans laisser les gens cheminer dans le sens qu'il ou elle souhaite ?
- Peut-on faire de l'empowerment sur du court terme ?
- Comment peut-on mesurer un processus d'empowerment ?
- Quelle est la place éventuelle de la non-mixité à certains moments du le processus d'empowerment ?
- Faut-il forcément s'inscrire dans du temps long pour faire ce type de processus ?

# Conclusion

## Delphine de Bleeker, Croix-Rouge francophone de Belgique, présidente du GT ECMS d'ACODEV

Parmi les nombreux aspects traités au cours de cette journée, on peut retenir les éléments saillants suivants.

Pour de nombreuses femmes au Nord comme au Sud, on constate un cumul des luttes et des discriminations, auquel vient s'ajouter une concurrence des inégalités dans un contexte de précarité accrue. Par ailleurs, un tel contexte réduit la capacité d'engagement et de mobilisation des personnes.

Il existe un appel à plus de solidarité et de décloisonnement dans les luttes pour une solution win-win.

La thématique du genre fait réagir car elle interroge nos propres identités, nous questionne sur notre relation à tous ces modèles dominants et notre capacité à s'affirmer pour défendre ces sujets. D'où l'importance de développer l'empowerment des femmes et acteurs-trices du secteur face aux difficultés et résistances.

A l'issue de cette journée, nous repartons déjà avec beaucoup de ressources : plans d'actions, outils, indicateurs, stratégies, alliances, etc. L'échange de pratiques permis grâce à ce colloque participatif et ouvert à la diversité a été très riche. La question clé qui demeure néanmoins est celle du changement de paradigme.

L'approche du Gendermainstreaming n'est pas sans danger car elle peut "tuer" le sujet en le traitant par tout, et finalement nul part. On risque alors de tomber dans le piège de l'alibi du genre. Cependant, il ne faut pas enterrer cette approche mais se la réapproprier, sans oublier l'approche plus spécifique avec des actions ciblées.

En lien direct avec le point précédent, il importe de s'interroger sur la parité au sein de chaque structure ainsi qu'aux différents niveaux. On peut s'interroger aussi sur les usages de la langue, qui continue trop souvent de faire disparaître la moitié de l'humanité.

A quelle vitesse peut-on avancer? Concernant le rythme, il a été souligné à plusieurs reprises qu'il y a des écarts entre la conscientisation des uns et des autres, mais aussi entre le rythme des opportunités et des agendas, et ainsi que de la capacité à créer ces opportunités. Pour éviter le rejet et la résistance, il convient là aussi de prendre en compte ces différences de rythmes des volontaires, des partenaires du Sud, etc.

Pour aborder le genre au sein de la citoyenneté mondiale, il faut peut-être parfois oublier un peu le global pour mieux y revenir par la suite, selon aussi l'âge du public concerné. La difficulté devient alors de garder la spécificité de l'ECMS face à d'autres domaines.

Autre point souligné, l'importance de passer d'un niveau individuel à niveau institutionnel pour que les bonnes pratiques et initiatives ne se limitent pas à ceux et celles qui les mettent en place par conviction personnelle mais s'inscrivent dans la durée.

Enfin, on l'a vu, la place des hommes est le reflet de choix stratégiques de mixité ou non-mixité, selon les structures mais aussi selon les environnements et les thématiques. S'il est absolument nécessaire d'impliquer les hommes, il faut réfléchir également à la possibilité de créer ou maintenir des espaces non-mixtes plus favorables à une libération de la parole et un travail d'empowerment des femmes.

Concernant le suivi, les actes de la journée seront publiés et un comité de pilotage va être mis en place au sein des structures fédératives pour aboutir à un guide de lignes de conduite pour l'intégration du genre en ECMS non normatif ou prescriptif. Par la suite, on pourrait également imaginer une charte à faire signer par

toutes les organisations membres des structures fédératives visant l'intégration du genre à un niveau plus institutionnel.

L'ECMS contribue au changement social et a donc vraiment un vrai rôle à jouer dans ce combat pour l'égalité, au niveau légal comme dans l'émancipation individuelle et empowerment, contribuant ainsi à une véritable approche transversale.

# Inscrit-e-s et participant-e-s

Nom et prénom	Organisation / Institution	30/03/17
AJRARI Lahcen	Association Troisième Millénaire Pour Le Développement De L'action Associative Du Sud Est	Présent(e)
ALLARD Alison	Oxfam-magasins Du Monde	Présent(e)
ALTINOK Hülya	Ingénieurs Sans Frontières	Présent(e)
ANSION Maria Isabel	ACODEV	Présent(e)
ARDIZZONE Sylvia	Direction Générale De La Coopération Au Développement	Présent(e)
AVRIL Aurore		Présent(e)
BAHR Karen	Dris Sprl	Absente(e)
BARBETTI Célia	Laïcité Et Humanisme En Afrique Centrale	Présent(e)
BARRY Halimatou	Gams	Absente(e)
BECK Alice	CNCD-11.11.11	Présent(e)
BERNARD Célimène	Sos Faim Belgique	Présent(e)
BIARD Patricia	Institut D'Education Ouvrière International	Présent(e)
BLONDEEL Heloise	Aide Au Développement Gembloux	Présent(e)
BOCKELIE Josette	Fonds Pour La Promotion Des Etudes Préalables, Des études Transversales Et Des évaluations	Présent(e)
BROEKAERT Leen	Centrum Voor Mondiale Vorming (consortium Noe)	Présent(e)
BUREAU Sara	CNCD-11.11.11	Présent(e)
BURNOTTE Joseph	Centre D'éducation Populaire André Genot	Absente(e)
BUYSE Myriam	Commission Europeenne	Absente(e)
CALONNE Anne-Catherine	Quinoa	Présent(e)
CARAJ Marie		Présent(e)
CEULEMANS Estelle	Institut De Formation Syndicale Internationale	Présent(e)
CHARLIER Sophie	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Présent(e)
COLLINS Mary	Lobby Europeen Des Femmes Asbl	Présent(e)
COPPENS D EECKENBRUGGE Mara	Direction Générale De La Coopération Au Développement	Présent(e)
COZIC Jasmine	Interuniversity Institute For The Relations Between European Union, Latin America And The Caribbean	Absente(e)
D'HOOP Roland	Oxfam-magasins Du Monde	Présent(e)
DAVID Gaëlle	Caritas International Belgique	Présent(e)
DE BLEEKER Delphine	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
DE BROQUEVILLE Brieuc	Oxfam Solidarite	Présent(e)
DE PATOUL Jonathan	Défi Belgique Afrique	Présent(e)
DE VROEY Marie	Quinoa	Présent(e)

DEBROUX Sandrine	Oxfam-magasins Du Monde	Présent(e)
DELAHAUT Marie-Anne	Fondation Millennia2025 Femmes Et Innovation, Fupu	Absente(e)
DELVOSAL Catherine	ACODEV	Présent(e)
DEMEZ Gaelle	Formation Education Culture Asbl	Présent(e)
DEPREZ Johannie	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
DESOIGNIES Marjorie	Isala	Absente(e)
DETOURNAY Sarah	Aide Au Développement Gembloux	Absente(e)
DEUTSCH Laurent	Amnesty Int. Belgique Francophone	Présent(e)
DEVUYST Emmanuelle	Jesuit European Social Centre	Présent(e)
DHAESE Marie	Unicef Belgique	Présent(e)
DONNET Morgane	CNCD-11.11.11	Présent(e)
DOSSIN Sylvie	Oxfam-magasins Du Monde	Présent(e)
DOURSON Séverine	Iles De Paix	Présent(e)
DUBRUX Anne-Sophie	Conseil De La Jeunesse D'expression Francaise	Absente(e)
DUPONCHEEL Sophie	Oxfam-magasins Du Monde	Présent(e)
FALL Katy	Mouvement Pour La Solidarité Internationale	Présent(e)
FARGE Rémy	Coopération Par L'éducation Et La Culture	Présent(e)
FERRIER Justine	ACODEV	Présent(e)
FISCHER Axelle	Commission Justice Et Paix	Présent(e)
FISCHER Santiago	Solidarité Mondiale	Présent(e)
FOUARGE Alexia	Médecine Pour Le Tiers Monde	Présent(e)
FOURNIER Anne-Alexandra	Université Saint-louis	Absente(e)
FRANCOIS Andrée	Spfae-so4-ses	Présent(e)
GAJ Melissa	Miel Maya Honing	Présent(e)
GHILS MENDOZA Alissa	Commission Europeenne	Absente(e)
HANSENS Uzoma	Amnesty Int. Belgique Francophone	Absente(e)
HEMAMOU Afaf	Portail Bruxellois Sur Les Données De Genre	Absente(e)
HONNAY Nina	Via Don Bosco	Présent(e)
HUET Danièle	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Présent(e)
JACOBS Maud	Laïcité Et Humanisme En Afrique Centrale	Absente(e)
JAOUI Sarah	Agence Belge De Développement	Présent(e)
JAWOREK Sabina	Sci - Projets Internationaux	Présent(e)
KABORé Anne	Plate-forme Française D'éducation Au Développement Et à La Solidarité Internationale	Absente(e)
KARHAHUNGA CIBANGU Sylvestre		Présent(e)
KAYAERT Noémie	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Présent(e)
KIRK Victoria	Real Women At Work	Présent(e)
KOMBASSERE Jean Urbain	Défi Belgique Afrique	Présent(e)

KRUG Emmanuelle	Oxfam Solidarite	Absente(e)
LAMBILLOTTE Sandra	Défi Belgique Afrique	Présent(e)
LANDUYT Céline	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
LANGOUCHE Luc	ACODEV	Présent(e)
LATOURE Julie	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Absente(e)
LECHARLIER Stéphanie	Solsoc	Présent(e)
LEFEBVRE Florine	Grand Public	Présent(e)
LEFÈVRE Marie	Vétérinaires Sans Frontières	Absente(e)
LEMEIRE Vroni	Fgtb-abvv	Absente(e)
LEROY Aurélie	Centre Tricontinental	Présent(e)
LESCEUX Tiffany	Annoncer La Couleur	Présent(e)
LOTHIER Marie-Christine	Entraide Et Fraternité	Présent(e)
LOWIES Magali	Plan International Belgique	Absente(e)
LOZANO Julian	Iteco - Centre De Formation Pour Le Développement	Absente(e)
LUCERA Valeria	Vie Feminine	Présent(e)
LUCY Magali	ACODEV	Invité(e)
MAELFAIT Nathalie	Agence Belge De Développement	Présent(e)
MAILLEUX Magali	Haute Ecole Charlemagne	Absente(e)
MAQUESTIAU Pascale	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Absente(e)
MEKOUN Serine	Africalia	Présent(e)
MBOW NIASSE Fatou Kine		Absente(e)
MIGUEL SIERRA Adélie	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Présent(e)
MONTOISY Louise	Caritas International Belgique	Présent(e)
MUKANTAGARA Redempta	Entraide Et Fraternité	Absente(e)
MULIMILWA Seraphin	Ministère De L'enseignement Primaire, Secondaire Et Initiation à La Citoyenneté	Absente(e)
NEEB Lina	Oxfam Solidarite	Présent(e)
NGUYEN Vien	CNCD-11.11.11	Présent(e)
NINANE Gwenaëlle	Aide Au Développement Gembloux	Présent(e)
NISOLLE Anne-Michèle	Annoncer La Couleur	Absente(e)
NKAZI MATONDO Mélanie	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
NKIMZOUA Merveille	Haute Ecole Charlemagne	Présent(e)
NOVIS Alicia	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Présent(e)
ORTUÑO-GUTIÉRREZ Nimer	Action Damien	Présent(e)
OUEDRAOGO Harouna		Absente(e)
PAPE Pierrette	Lobby Europeen Des Femmes Asbl	Présent(e)
PATERNOSTRE Véronique	CNCD-11.11.11	Présent(e)
PETIJEAN Eric	Quinoa	Présent(e)
RASQUIN Clémentine	Sos Faim Belgique	Présent(e)

ROJAS Jackeline	Coordination Sud-solidarité Urgence Développement	Présent(e)
ROMMELAERE Gwendoline	Aide Au Développement Gembloux	Présent(e)
ROOSENS Benoît	Changements Pour L'égalité	Présent(e)
ROYEN Véronique	Agence Belge De Développement	Présent(e)
SANDOVAL Carla	Le Monde Selon Les Femmes Asbl	Présent(e)
SCHLITZ Sarah	Fédération Inter-environnement Wallonie	Présent(e)
SECCO Johan	Solidarité Mondiale	Présent(e)
SECHERY Irina		Absente(e)
STASSE Antoine	Iles De Paix	Présent(e)
TASIAUX Clémentine	Annoncer La Couleur	Présent(e)
TERET Céline	Réseau Idees	Présent(e)
THIBAUT Carine	CNCD-11.11.11	Présent(e)
THYS Céline	Haute Ecole Charlemagne	Présent(e)
TO THANH Jade		Absente(e)
TOUSSAINT Emmanuel	Sci - Projets Internationaux	Présent(e)
TRAORE Abdoulaye	Iles De Paix	Absente(e)
VAN DRIESSCHE Jennifer	Solidarité Mondiale - Wereldsolidariteit	Présent(e)
VAN MICHEL Fabienne	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
VAN NUFFEL Nicolas	CNCD-11.11.11	Absente(e)
VAN OVERSTRAETEN Cécile	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
VAN OVERSTRAETEN Pierre	Direction Générale De La Coopération Au Développement	Absente(e)
VAN ROIE Véronique	Caritas International Belgique	Présent(e)
VAN RUYMBEKE Anne	Centre National De Coopération Au Développement	Présent(e)
VAN WAMBEKE Estelle	Oxfam-magasins Du Monde	Présent(e)
VANDEN BERGHE Isabelle	Fgtb-abvv	Présent(e)
VANDENHOUTEN Julie	Oxfam-magasins Du Monde	Absente(e)
VANDENPLAS Elodie	CNCD-11.11.11	Présent(e)
VANDERVECKEN Valérie	Conseil Walonie Bruxelles Pour La Coopération Internationale	Présent(e)
VANDEVELDE Evelien		Absente(e)
VANDEVYVERE Inge	Vlaamse Interuniversitaire Raad - Universitaire Ontwikkelingssamenwerking	Absente(e)
VANHAMME Sandrine	Direction Générale De La Coopération Au Développement	Présent(e)
VERDIER Magali		Présent(e)
VERVAEKE Willem	Caritas International Belgique	Présent(e)
VILLANCE Audrey	Ulb-coopération	Présent(e)
WIKET Aline	Croix-rouge De Belgique - Communauté Francophone	Présent(e)
WILLIQUET Maryse	Achact - Actions Consommateurs Travailleurs	Présent(e)
WITSEL Valery	Commission Justice Et Paix	Présent(e)
ZE Oumou	CNCD-11.11.11	Présent(e)

Avec le soutien de



**Belgique**

partenaire du développement